БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ

Днес 09.11.2021 г.в гр. София, между

СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ, представлявана от проф. д-р инж. МАРТИН БАНОВ – Председател, наричан РАБОТОДАТЕЛ

И

ФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО към КНСБ, представлявана от СВЕТЛА ВАСИЛЕВА – Председател

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА при КТ "ПОДКРЕПА", представлявана от АЛЕКСАНДЪР ЦАПОВ – Председател

Наричани **Синдикати**се сключи настоящият

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /БКТД/

на основание чл. 51 от КТ и чл.14 т.10 от Устройствения правилник на Селскостопанска академия / ССА /

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1./1/ Настоящият БКТД се сключва между представителните работодатели и синдикати от системата на ССА.

/2/ Страните по договора признават своята легитимност при воденето на колективните трудови преговорите и подписването на настоящия БКТД, както и правото на своите членове да сключват КТД в структурните звена на ССА като представителни организации, на основата на този БКТД.

/3/Работодатели по смисъла на чл.1 от Браншовия КТД – страна в колективното трудово договаряне се считат ***Председателя на ССА***, ***Директорите*** на научните институти,научните центрове и Националния земеделски музей към ССА и техните заместници по изрично пълномощно или разпореждане.

/4/ Синдикалните организации в качеството им на страна по КТД в структурните звена на ССА се легитимират чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална централа страна по този договор, а работодателите по места се легитимират със заповед на Председателя на ССА.

II. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2./1/ Настоящият БКТД урежда трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения в системата на ССА, които не са уредени с повелителни законови разпоредби, в съответствие с европейските норми и стандарти, регламентирани с основните директиви на ЕС в областта на труда и

социалната защита, Европейската социална харта, ревизирана и ратифицирана, както и други международни договори, във връзка с чл. 5 ал. 4 от Конституцията на Република България. Договорът има за цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

/2/ Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

/3/ В дух на партньорство и взаимно уважение страните се задължават да насърчават равнопоставеността между половете, включително и равното заплащане между жените и мъжете в системата и се ангажират да работят за нулева толерантност към всяка форма на дискриминация, тормоз или насилие на работното място, основано на пола и др. критерии.

/4/ Синдикатите се ангажират, а работодателят подкрепя насърчаване участието на жени в лидерския процес в системата.

III.ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл.3./1/ БКТД има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от системата на ССА, членуващи в синдикалните организации, страна по настоящия договор – в безсрочно или срочно трудово правоотношение, включително и на работещите по трудово правоотношение по ПМС N66/1996г.БКТД служи като минимална база за сключване на КТД съгласно изискванията на§8 и §9 от ДПЗР на БКТД.

/2/БКТД няма директно действие за структурните звенана ССА, в които няма структури на синдикатите, страна по настоящия договор, както и спрямо работници и служители и / или не са се присъединили при условията и реда за присъединяване ,определен в този Договор

/3/ Присъединяването към БКТДи КТД /съгл. чл.57 ал. 2 КТ/ в структурните звена на ССА на нечленуващи в синдикатите работници и служители се осъществява само индивидуално с подаването на собственоръчно писмено **Заявление** /по образец – ***Приложение 1***, неразделна част от този договор/ до работодателя или до ръководствата на структурните звена на синдикалните организации /страна по този БКТД/, сключили КТД в съответното структурно звено не по-късно от един месец от регистрацията на КТД.

/4/В срок от един месец от подаване на Заявлението по предходната алинея присъединяващият се работник/служител внася еднократна годишна вноска в размер на **14 % от основната си месечна РЗ**. След изтичане на едногодишния срок, за който важи еднократната годишна вноска на присъединилите се, същите внасят втора еднократна парична вноска в същия размер. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД. (съгласно чл. 57 ал. 3 КТ).

/5/ С КТД в структурните звена на ССА се договарят допълнително конкретни условия и процедура по присъединяването. Набраните средства от присъединилите се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора, съгласно ***Приложение 2.***

/6/ Постъпилите заявления, съгласно ал. 3 се завеждат в **Регистър на присъединилите се към КТД**, който се води от двете страни по договора в структурните звена.

Чл.4./1/ БКТД има действие за срок от **две години**, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодател и негов представител.

/2/ БКТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от законоустановените. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите на настоящия договор влизат в действие за работещите в системата на ССА.

Чл.5.Работодателите на структурните звена към ССА и структурите на синдикатите в тях, страни по настоящия договор, могат да договарят в КТД на

структурните звена на ССА по-благоприятни условия от тези в БКТД при наличие на финансова обезпеченост на структурните звена.

Чл.6./1/ Структурите на **Синдикатите**, страна по този договор, изготвят и предоставят на **Работодателя** в структурните звена на ССА единен проект за КТД.

/2/ Договореностите, постигнати в КТД на структурните звена се прилагат само спрямо работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по този БКТД, както и по отношение на присъединилите се работници или служители /съгл. чл. 57ал.1 КТ/.

Чл.7./1/ Страните регулират трудовите и осигурителни отношения в системата на ССА и изпълнението на настоящия БКТД на основата на равноправен диалог, преговори и социално сътрудничество и партньорство.

/2/ В ССА и структурните звена се изграждат **Съвети за социално сътрудничество**, които следят за изпълнението на КТД и разрешават възникнали противоречия (***съгласно приложени Правила***).

/3/ Страните по БКТД съдействат за изграждането и дейността на съветите за социално сътрудничество в структурните звена на ССА.

Чл.8. Страните се договарят при изготвянето на документи /правилници, наредби, указания и др./, които касаят трудовите и социално-осигурителни отношения в системата на ССА, да се обсъждат съвместно с представители на синдикатите, съгласно чл.37 от КТ.

Чл.9. Страните по КТД се задължават да разглеждат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите, а в случай, че не се постигне съгласие, въпросът може да се реши по реда на посредничеството или арбитража.

IV. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.10./1/ Работодателят се задължава съгласно чл.52 от КТ да предоставя на синдикатите своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите на всеки шест месеца, както и при:

1. Индексация на РЗ;
2. Поискване при обективна необходимост.

/2/ В работата на Дирекционния съвет участва синдикалният председател или при невъзможност от негова страна – представител на синдикалното ръководство.

Чл.11. Страните се споразумяха, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното преструктуриране, работодателят да провежда консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомление.

Чл.12. При извършване на промяна, съгласно чл.123 от КТ и на основание чл.130б от КТ работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко **1месец** преди промяната.

Чл.13. /1/В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от **50** дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации - страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

/2/ В съответствие с чл. 130а, ал. 2 от КТ работодателят е длъжен да предостави въз основа на предварително изготвен социален план писмена информация на синдикатите за:

1. причините за предвижданите уволнения;
2. правните основания, на които ще бъдат уволнени;
3. броя на заетите работни места по квалификационни групи професии, както и броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

4. периодът, през който ще се извършат конкретните уволнения;
5. икономическите и социалните критерии, които работодателят и представителите на синдикалните ръководства трябва да определят за подбора по чл.329 КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволнения.

/3/ Консултациите по алинея 1 се провеждат със синдикатите по ред и начин, установени в ***Правилата за социално сътрудничество***.

Чл. 14./1/При структурни промени, водещи до намаляване на числения състав на персонала и съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 35 дни преди началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации и да се положат усилия за постигане на споразумение. За целта работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

а/ обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;

б/ новата численост по структурни звена;

в/ възможности за пренасочване на освободения персонал.

Чл.15. В случаи на прекратяване на трудовите договори по чл**. 328, ал. 1, т. 2, т.3** от **КТ** за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в бюрото по труда като безработно лице;
2. При равни други условия да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от работници и служители със същите или сходни длъжности, които са придобили или са упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
3. При равни други условия да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

4. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които отглеждат **2** или повече деца до **18**-годишна възраст или ако учат в редовна форма на висшето образование до **25**-годишна възраст.
5. При равни други условия да не съкращава и двамата работници и служители, ако същите са съпрузи и работят в системата на **ССА.**
6. Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласие на съответния синдикален орган /синдикалното ръководство/ на структурното звено, дадено не по-късно от три работни дни преди връчването на акта за уволнение. /съгл. чл. 333 ал.4 от КТ/

Чл .16./1/ По взаимно съгласие, изразено писмено в допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор и при взаимно зачитане на двете страни на трудовото правоотношение, работодателят може да организира за определен период от време, работникът или служителя да изпълнява трудовата си функция на място извън работните помещения - работа от разстояние. Изпълнението на такъв режим на работа от разстояние се установява само при наличие на обективни причини за това в съответното структурното звено и след консултация със синдикалните ръководства на института.

/2/ Конкретната работа от разстояние се определя по вид, обем и съдържание от ръководителя на съответното структурно звено на ССА.

/3/ Условията, редът за осъществяване и отчитане на извършената работа от разстояние, както и правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се уреждат по раздел VIII на глава V на КТ.

Чл.17./1/ При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

(3) При възможност от заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID, същите могат да преминат на дистанционна работа в

период от една или две седмици за възстановяване и предпазване на другите работещи.

Чл.18./1/ Работодателят осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на ССА. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 234 – 236 от КТ, както и въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

/2/ При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят е длъжен след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед неговата адаптация и достигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения, съгласно чл.228 а, ал.2.

Чл.19. Страните по този договор се споразумяват, че ще ползват възможностите, които се предоставят по линия на оперативните програми на ЕСФ и на други финансиращи инструменти на Европейските секторни политики с цел повишаване знанията и квалификацията на работниците и служителите.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.20. Нормалната продължителност на работното време на работниците и служителите от ССА през деня е 8 часа, седмичното работно време – 40 часа.

Чл.21. Режимите и разпоредбите на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, който работодателят изготвя задължително с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл.22. Размерът на платения годишен отпуск на работещите в системата на ССА, придобили трудов стаж – 4 месеца по едно или няколко трудови правоотношения е, както следва:

/1/ Научно-преподавателски персонал:

1) академици и член-кореспонденти – **50** работни дни,

2) доценти и професори – **45** работни дни, и

3) асистенти и главни асистенти – **40** работни дни;

/2/ За работници и служители с професионален стаж в системата на **ССА** повече от **20** години – **28** работни дни;

/3/ За работници и служители с намалена работоспособност **50% и над 50 %** – **28** работни дни;

/4/ За работници и служители в системата на **ССА**, за които не е приложимо никое от основанията по предходните текстове – **26** работни дни.

/5/ При наличие на няколко основания по ал. **1** за съответния работник или служител се прилага само **най-благоприятното от тях.**

/6/ Уговореният в ал.1, ал.2 и ал.3 ,ал.4 платен годишен отпуск се използва, съгласно правилата на чл.173, ал.4 и ал.5, и чл.176 от КТ.

/7/ При неизпълнение на условията по предходната алинея 5, работодателят носи съответните отговорности по КТ.

/8/ Платеният годишен отпуск се изчислява и заплаща по реда на чл.177, ал.1 от КТ.

/9/ В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Чл.23./1/ На работещите в системата на ССА при условията на **чл.156, ал.1, т.1** от КТ се полагат от 6 до 10 работни дни допълнителен платен годишен отпуск.

/2/ За работа при ненормиран работен ден, установен съгл. чл.139а от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск от 6 до 10 работни дни, съгласно **чл.156, ал.1, т.2.**

/3/ Задължение на работодателя е да изготви заповед, с която да определи длъжностите и размера на допълнителния платен годишен отпуск по алинея 1 и алинея 2 след консултации със синдикатите

Чл.24. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно **чл.157**, **т.1-3 от КТ** се полага платен годишен отпуск, изчислен по реда на чл.177 от КТ, както следва:

а) При встъпване в брак –2 работни дни;

б) При кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него /2 дни/

в) При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия, а по съребрена линия до втора степен – 2 работни дни.

Чл.24 а. При ваксиниране срещу К19 се полага платен годишен отпуск в размер на 2(два) работни дни - за деня на ваксиниране и един ден след него.

Чл.25./1/ Работничка или служителка с **едно живо** дете до 18 годишна възраст има право на допълнителен платен отпуск от **2 работни дни**;работничка или служителка с **две живи деца** до 18 годишна възраст има право на **3 работни** дни, а работничка или служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на **4 работни дни** платен годишен отпуск за всяка календарна година.

/2/Със същите права се ползва и самотен родител, който единствен полага грижа за непълнолетните деца.

/3/ Отпускът по предходната алинея се ползва включително за календарната година, в която едно или всички от децата навършват 18 години. Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл. 176 КТ.

Чл.26./1/ Съгласно **чл.173, ал.5** от КТ страните се договориха, че част от платеният годишен отпуск, но не повече от половината от полагащия се, може да се ползва едновременно от работниците и служителите във време, съобразено със спецификата на дейността на структурното звено.

/2/ Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал.2; отлагането по реда на чл.176 и погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл.176а, ал.1 и ал.2.

Чл.27./1/ Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно разпоредбите на чл. 138а, ал.2 и 3 от КТ, само след предварително съгласуване със синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 /седем/ календарни дни преди датата на установяването му, както и за случаите, когато се въвежда удължено работно време съгласно чл.136а.

/2/ След въвеждане на непълно работно време на основание чл.138а, ал.1, т.3, дължимите обезщетения на уволнените работници и служители се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

VI. РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл.28./1/ Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с ***Приложение № 3***, което е неразделна част от настоящия договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД.

/2/Страните се споразумяха **основната месечна работна заплата** на работещите в системата на аграрната наука да нараства с не по-малко от процентния размер на нарастването на **минималната работна заплата** за страната, като отделните трудови възнаграждения бъдат диференцирани според длъжността, квалификацията и професионалния опит.

/3/ Месечните трудови възнаграждения се изплащат в края на календарния месец.

/4/ На основание чл.259, ал.1, когато работникът или служителят изпълнява длъжността или работата на отсъстващ работник или служител ведно със своята, той получава основното трудово възнаграждение за основната длъжност, така също и до 50 на сто от възнаграждението за другата съвместявана длъжност.

Чл.29. Промените на трудовите възнаграждения в структурните звена на ССА по ал.1 и ал. 2 на чл. 28 се извършват с участието на синдикатите, след подписване на протоколите и предоставянето им в ССА.

Чл.30. При промяна на правно-организационната форма и/или преструктуриране на съответните формирования на Академията, в срок не по-късно от 45 дни преди извършването им,страните се споразумяха да се изготви **Социална програма,** с оглед смекчаване на неблагоприятните последици.

Чл.31. При достигане на годишна инфлация 6 %по данни на НСИ страните по този договор задължително договарят компенсаторни механизми в рамките на бюджета.

Чл.32. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ За придобит трудов стаж и професионален опит, не по-малко **от 1,1% -1,3%** върху основната месечна работна заплата при наличие на финансови средства в структурните звена.

/2/ За всеки отработен час **нощен труд – от 1,20 до 1,50 лев**.

/3/ За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер:

а/ за доктор на науките **450 – 500 лв**.

б/ за доктор **– 300 - 350 лв.**

/4/ Нови стойности по предходните алинеи се договарят от страните на този договор **при актуализация на Бюджета на Академията и наличие на финансови средства в структурните звена.**

Чл.33. В съответствие с чл.12, ал.5 от НСОРЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.2007г. и Указание на МСТП №РК 25/1/23.07.2007г. страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж в друго предприятие се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на цитираната по-горе Наредба, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба и работника е упражнявал сходна професия.

Чл.34. /1/Страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати в рамките на утвърдените средства за персонал за съответното структурно звено, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

/2/ Възнагражденията по ал.1 се получават при липса на задължения към Селскостопанска академия и външни доставчици.

Чл.35./1/ Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на брутното им трудово възнаграждение при уволнение по чл.328, ал.1, т.1,2,3,4,7,8 за времето, през което е останал без работа, но не по-малко от**2 /два/** месеца, съгласно чл.222, ал.1.

/2/ На основание чл.228, ал.2, страните се договориха обезщетенията по чл.222, ал.2 да е в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от три месеца, а обезщетението по чл.225, ал.1, за времето през което незаконно уволнения работник или служител е останал без работа - за не повече от **6 месеца** .

Чл.36./1/ Във връзка с чл. 222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години – обезщетение в размер на брутнототрудово възнаграждение за срок от 7 месеца.

/2/ Обезщетенията в ал.1 се прилагат и при прекратяване на трудовото правоотношение, работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл. 68 а от Кодекса за социално осигуряване.

/3/ Обезщетенията по ал.1 и ал.2 в този размер се полагат само на синдикалните членове, членуващи в синдикалната организация на структурните звена в ССА и /или присъединили се към СО и плащащи редовно членски внос в продължение на не по-малко от пет години от последните седем и при липса на неизползвани отпуски след 2009 г., отложени по смисъла на чл. 176 от Кодекса на труда.

Чл.37. За работа при един и същи работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните основни функции и задачи, организация или предприятие, независимо от осъществените преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ССА и при преминаване по инициатива на работника или служителя от едно в друго структурно звено на ССА.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.38./1/ Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд в предприятията е задължение на работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

/2/ Синдикатите, страна по КТД следят за изпълнението на поетите от работодателя задължения, съгласно ЗЗБУТ и подзаконовите актове за приложението му за:

1. Санитарно-битово обслужване
2. Снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства
3. Предоставяне на безплатна храна и противоотрови
4. Провеждане на периодични медицински прегледи
5. Засилена защита на непълнолетни
6. Защита на бременни жени и майки
7. Защита на лица с намалена работоспособност

Чл.39./1/ Работодателят осигурява задължителни профилактични медицински прегледи на персонала, съгласно предписанията на службата по трудова медицина или договореното в КТД по места, но не по-малко от веднъж годишно.

/2/ Синдикатите съдействат на работодателя за присъствието на работниците на профилактичните прегледи.

Чл.40. Работодателят осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите /групите/ по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.

Чл.41. След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работници и служители по утвърден списък и според длъжностната им характеристика, съгласно Наредба № 3 от 19.04.2001г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работниците при използване на лични предпазни средства на работното място и Наредба за безплатно работно облекло, ДВ, бр. 9/28. 20.01.2011 и чл. 42 /1/.

Чл.42./1/ Работодателят осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.
/2/ Работодателят анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболеваемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.

Чл.43./1/ Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.
/2/ Синдикатите съдействат на работодателя в тази му дейност.

Чл.44. За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работното място и в общността работодателят обсъжда със синдикатите всички временни промени в правилата, работното време и процедурите за изпълнение на служебните задължения. Работодателят осигурява и отговаря за организацията за социално дистанциране, осигуряването на лични предпазни средства, санитарни помещения, почистване, вентилация, наличие на дезинфектанти за ръце и други мерки за осигуряване на хигиената, осигуряващи защита, безопасност за здравето на работещите. Това важи с особена тежест за уязвимите работници, които са в повишен риск от заразяване.

Чл.45. При тестване за настояща инфекция или предишно излагане на риск от заразяване, както и при проследяване на контакти и други мерки, работодателят гарантира, че защитава личното пространство на работниците, изцяло зачита поверителността и не упражнява дискриминация към работещите.

Чл.46. Синдикатите в сътрудничество с работодателя се ангажира да предостави информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на работниците, изпитващи/преживели стрес поради пандемията или са били подложени на домашно насилие, което драстично нарасна по време на извънредната обстановка.

Чл.47./1/ Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и здраве на труда в структурните звена.
/2/ Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитета /групата/ по условия на труд в съответното структурно звено на ССА.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.48./1/ Средствата за социални потребности на работниците и служителите се формират в размер на 3 % от начислените средства за основна работна заплата.
/2/ Разпределението и разходването на средствата за социални потребности се утвърждава в структурните звена на ССА по предложение на работодателя и синдикатите след одобрение от ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности на работниците и служителите в т.ч. ваучери за храна, които работниците и служителите имат право и са различни от случаите по чл.285 от КТ.

Чл.49. Синдикатите съдействат за ползването на почивните бази на МЗХ от работещите в системата на ССА и членовете на техните семейства.

Чл.50. Работещите в системата на ССА могат да бъдат настанявани във ведомствени жилища на структурните звена на ССА, след сключване на договор за наем. Разходите за битови нужди са за сметка на наемателя.

Чл.51. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна неработоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалият/те/ по ред, установен в КТД на предприятията.

IX. ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.52. Работодателите в структурните звена заедно с структурите на Синдикатите могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното структурно звено и са за сметка на осигуреното лице.

Чл.53. Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка "Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития се определя в КТД на структурните звена.

X. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.54./1/ На представителите на синдикалните организации се осигурява право на достъп до всички работни места в структурното звено в системата на ССА, съгласувано с работодателя в съответното звено.

/2/ На синдикалните представители в системата на ССА се осигурява достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД, съгл. чл.46, ал.2 от КТ.

/3/ Синдикалната поща, документи и комуникация е неприкосновена.

/4/ Работодателят се задължава да предоставя своевременно цялата синдикална информация (писма, електронна поща, бюлетини и др.), изпратена му по служебен път за синдикатите.

Чл.55. Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон, интернет и др. условия за синдикална дейност, определени в КТД на структурните звена, съгласно чл.46 от КТ.

Чл.56. Работниците и служителите в системата на ССА могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.

Чл.57./1/ Работодателят се задължава, съгл. чл.159, ал.1 от КТ за осъществяване на синдикална дейност, да осигури платен отпуск в размер не по-малко от **40 часа** за една календарна година.

/2/ Времето на синдикална дейност по горната алинея се заплаща от **Работодателя** по реда на чл.177 от КТ. Не се допуска неговото отлагане за ползване в следващ период, както и паричното му компенсиране.

/3/ За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят командирова работниците и служителите – синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие в рамките на календарната година.

Чл.58. При поискване от страна на синдикалните организации, работодателят осигурява събирането на членския внос по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по структурни звена.

Чл.59./1/ Работодателят **не може** с действията или бездействието си да ограничава синдикалното сдружаване, синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

/2/ Работодателите в системата на ССА не могат с действията или бездействията си да ограничават участието на представители на централните

ръководства на Синдикатите - страна по БКТД във всички обсъждания и при подготовката на всички вътрешни актове, относими към труда, заетостта и жизненото равнище в звената на ССА, където осъществяват синдикална дейност, в случай ,че това не възпрепятства трудовия процес.

XI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ, ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Преговори за изменение и допълнение на този БКТД се допускат при поискване на една от страните, в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение в Съвета за социално сътрудничество при ССА.

§ 2. До приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, се прилагат клаузите на настоящия БКТД.

§ 3. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия БКТД в едномесечен срок от публикацията им в ДВ и се прилагат от работодателя.

§ 4. При неизпълнение на чл.3, чл.5, и § 9 от ДПЗР от настоящия договор, работодателите по структурни звена дължат обезщетение за причинените вреди и писмени обяснения пред Съвета за социално сътрудничество и УС на ССА за нарушените договорености в БКТД.

§ 5. Всички договорености в настоящия Браншов колективен трудовдоговор 2021-2023 се отнасят с пълна сила и за държавното предприятие „Научно-производствен център“ към Селскостопанска академия при подписано Споразумение и наличен финансов ресурс.

§ 6. Синдикатите се задължават в полза на аграрната наука:

1. Да следят и поддържат ефективен социален диалог с работодателя.
2. Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
3. Да съдействат за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
4. Да съдействат активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.

5. Да разясняват и следят за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

§ 7. Страните ще полагат усилия за ежегодно увеличение ***на публичните средства за научно изследователска и развойна дейност*** с цел достигане на средно европейските стандарти. За целта страните ще изискват от ресорните министерства и ведомства и комисии в парламента, средствата за аграрна наука да бъдат увеличавани ежегодно, както и достойно възнаграждения на работещите и служителите в системата на ССА.

§ 8. Страните се споразумяха настоящия БКТД да влезе в сила от датата на подписването му.

§ 9.Колективните преговори за сключване на КТД в отделните структурни звена на ССА да започнат в срок **не по късно от два месеца** от влизане в сила на настоящия БКТД. Копия от КТД на отделните структурни звена в системата на ССА да се предоставят за съхранение в ЦУ на ССА в седемдневен срок от сключването им.

§10. Работодателите в структурните звена на ССА прилагат постигнатите договорености само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации, страна по КТД и са се присъединили при условията и по реда, установени в същия.

§11. Работодателите и синдикатите в структурните звена на ССА предоставят на страните по БКТД общи списъци на работниците и служителите, обхванати от БКТД и КТД по места. Списъците за обхванатите от БКТД се предоставят до 2 месеца от подписването му. Същият срок е в сила и за списъците на обхванатите от КТД по места.

§ 12. Страните се договарят, че актуализирането на ***Приложение 3*** относно началните основни заплати влиза в сила **при ежегодното актуализиране на Бюджета на Академията.**

§13. Страните се задължават в едномесечен срок от подписването на настоящия БКТД да проведат заседание на Съвета за социално сътрудничество, на който да бъдат актуализирани правилата за дейността му.

В същия срок да се актуализират и правилата за дейността на Съветите за социално сътрудничество в поделенията на ССА.

§14. Срокът на действие на настоящия БКТД е две години.

§15. Регистрацията на БКТД в Главна Инспекция по труда се извършва в седем дневен срок от подписването му. Регистрацията е задължение на работодателя.

§16. Настоящият БКТД е подписан в три еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие.

За Синдикатите:

.....

Светла Василева

Председател на ФНСЗ

.....

Александър Цапов

Председател на НФТИНИ

За Работодателя:

.....

проф. д-р инж. Мартин Банов

Председател на ССА

Приложение №1 по чл. 3 ал. 3 от БКТД

Рег.№ ..... от..... г.

Подадено при

.....

(попълва се след подаване на Заявлението)

ЗАЯВЛЕНИЕ
за присъединяване към Браншовия колективен трудов договор
на работещите в системата на Селскостопанска академия
или за присъединяване като пълноправен синдикален член

Днес,.....г.в гр./с..... ,
долуподписаният/та .....
на длъжност .....
в звено ..... в системата на **ССА**,

□ **желая** да се присъединя към **БКТД 2021** и да ползвам придобивките, договорени от Синдикатите в полза на работещите хора – **за което се задължавам да платя** две присъединителни вноски по **14%** всяка от работната ми заплата, съответно за първата и за втората година от двугодишния срок на договора;

или

□ **желая** да бъда вписан/а като член в синдикалната организация на .....

(КНСБ** или **КТ „Подкрепа“)

и да ползвам договорените придобивки – **без да дължа присъединителна вноска**.

ЗАБЕЛЕЖКА: *Заявлението влиза в сила след постъпване в **пълен размер** на дължимата първа, съответно втора вноска за присъединяване, но не по-късно от един месец от подаване на заявлението и не по-късно от един месец след започване на втората година от двугодишния срок на договора; респективно след вписване като член в избраната синдикална организация-страна по **БКТД 2021-2023**.*

ЗАЯВИТЕЛ:

.....
(саморъчен подпис)

Приложение 2 – БКТД 2021-2023
/сгл. чл. 3 ал. /5/

ПРАВИЛА

за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на Селскостопанска академия

I. ОБЩИ ПРИЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Правилата за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на ССА са разработени на основание чл.3 от Кодекса на труда.

Чл. 2. Настоящите правила формулират принципите, технологията и процедурите, по които се осъществява партньорството в Съвета за социално сътрудничество в системата на аграрната наука.

Чл. 3. **Съветът** е орган за осъществяване на координация и консултации при решаване на въпросите за трудовите и осигурителните отношения за работещите в системата на ССА.

II. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА НА СЪВЕТА ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 4. /1/ Страни в съвета

1. Организациите на синдикатите в системата на ССА, признати за представителни на национално равнище
2. Ръководството на ССА, в качеството му на работодател.

/1/ Представителите на страните участници в съвета се легитимират съответно:

- Синдикати – удостоверение от съответната федерация (синдикат), с което те удостоверяват, че синдикалните организации в системата на ССА са легитимни;
- Работодателя – заповед на министъра.

/2/ Представителите на страните в съвета да бъдат писмено упълномощени от своите ръководства.

Чл. 5. /1/ Съставът на съвета се формира, съгласно чл. 3 б от Кодекса на труда. Участниците в съвета са четирима представители на синдикатите -

съответни по двама от ФНСЗ – КНСБ и НФТИНИ -КТ „Подкрепа” - и четирима представители на работодателя.

/2/ Всяка страна има право на един глас – работодател, синдикати.

Чл. 6. Съветът за социално сътрудничество избира председател и секретар от една от страните на ротационен принцип за срок от една година.

Чл. 7. /1/ Съветът се обслужва от секретар, който осигурява организацията на дейността, техническото и административното обслужване.

/2/ Протоколите и решенията на съвета се оформят от секретаря, след провеждане на заседанието и подписани от участниците се изпращат на съответните органи и заинтересовани страни в срок от пет работни дни.

Чл. 8. /1/ Съветът за социално сътрудничество провежда редовни заседания по утвърден от участниците график. Секретарят на съвета уведомява участниците за мястото, датата и часа на провеждане на заседанието и им осигурява необходимите материали по предлаганите за разглеждане въпроси най-малко три дни преди заседанието. Вносителят на материалите се задължава да ги заведе при секретаря и предостави по един екземпляр за всички участници.

/2/ Актуални въпроси могат да се разглеждат и без да са оповестени предварително, ако за това има съгласие от страна на всички участници в заседанието.

/3/ Секретарят на съвета осъществява контрол по изпълнението на графика и докладва в началото на всяко тримесечие за неговото изпълнение.

Чл. 9. /1/ Заседанията на съвета са редовни, когато на тях присъства поне по един представител на всяка от страните, при положение, че всички участници са били предварително уведомени за заседанието и запознати с проекта на дневен ред.

/2/ При отсъствие на вносителя, материалът не се преглежда.

Чл. 10. Съветът е постоянно действащ орган, който провежда заседанията си най-малко два пъти на три месеца. При необходимост съветът може да провежда и извънредни заседания.

Чл. 11. /1/ На заседанията могат да присъстват по отделни въпроси не повече от двама експерти за всеки от участниците.

/2/ При съгласие на участниците в съвета могат да се поканят и представители на съответните институти или научни центрове, когато се

разглеждат конкретни проблеми, свързани с тяхната дейност, след представяне на протокол от техния съвет.

Чл. 12. Съветът може да взима решения за създаване на временни структури за разработване и решаване на специфични въпроси на ССА.

Чл. 13. /1/ Съветът приема решения по обсъжданите проблеми при наличието на консенсус на всички страни в заседанието.

/2/ Съветът се ръководи от решенията на Отрасловия съвет за социално сътрудничество, които имат задължителен характер за него.

Чл. 14. На заседанията на съвета се води протокол. Той се подписва от представителите на съответните участници.

Чл. 15. При постигнати решения с консенсус, всеки от участниците в съвета се придържа към тях и предприема действия за изпълнение на договореностите в рамките на своите правомощия.

Чл. 16. /1/ При непостигане на консенсус по обсъжданите въпроси, съображенията на страните се оформят като особено мнение в протокола с посочване на мотивите за неподписването и позициите на организацията.

/2/ Председателят на съветът за социално сътрудничество в този случай внася протокола за разглеждане и вземане на решение от Отрасловия съвет за социално сътрудничество на МЗГ.

/3/ До внасяне на протокола за разглеждане в Отрасловия съвет за социално сътрудничество всяка от страните запазва своето право да действа за постигане на споразумение.

Чл. 17. Настоящите правила определят основните принципи за работата на съвета за социално сътрудничество в системата на ССА.

Чл. 18. Страните поемат задължението добросъвестно и точно да огласяват дейността на съвета.

Чл. 19. Настоящите правила влизат в сила от датата на приемането им.

Чл. 20. Измененията в правилата се извършват след споразумение на страните.

Работодател: ***Синдикати:***

Приложение 3 - БКТД
/съгл. чл. 29 ал. /1/и /2/

Т А Б Л И Ц А

на началните основни заплати на заетите в структурните звена на
Селскостопанска академия
за 2021 г.

Длъжност	Увеличени работни заплати, лева
1. Професор	1160
2. Доцент	960
3. Главен асистент	870
4. Асистент	840
5. Гл. Експерт	820
6. Ст. Експерт	790
7. Мл. Експерт	740
8. Гл. специалист	730
9. Ст. Специалист	720
10. Младши специалист	710
11. Технически сътрудник	700
12. Изпълнител	660
13. Главен счетоводител	1160
14. Финансов контрольор	850
15. Специалист счетоводител	780

За синдикатите:

……
Светла Василева
Председател ФНСЗ

……
Александър Цанов
Председател НФТИНИ

За работодателя:

……
Проф. д-р инж. Мартин Банов
Председател ССА